

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ректора Київського національного
університету будівництва і архітектури

_____ 2025 № _____

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів
у Київському національному університеті будівництва і архітектури

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Київському національному університеті будівництва і архітектури (далі – Положення) – це внутрішній нормативний документ університету, який встановлює порядок виявлення та врегулювання конфліктів інтересів, що виникають у працівників під час виконання ними трудових обов'язків.

1.2. Положення розроблене на підставі відповідних норм Закону України «Про запобігання корупції», на виконання вимог Антикорупційної програми Київського національного університету будівництва і архітектури на 2024-2026 роки, затвердженої наказом ректора від 22.12.2023 № 319 (далі – Антикорупційна програма) для використання в роботі працівниками Київського національного університету будівництва і архітектури (далі – КНУБА) та визначає шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення ними трудових чи представницьких обов'язків та повноважень.

1.3. Дія цього Положення поширюється на всіх працівників КНУБА незалежно від рівня займаної посади. Дотримуватись вимог цього Положення зобов'язані також фізичні особи, які співпрацюють з КНУБА на підставі договорів цивільно-правового характеру (надання послуг, підряду).

1.4. Положення включає такі категорії:

- цілі та завдання;
- основні принципи управління конфліктом інтересів у КНУБА;
- обов'язки працівників у зв'язку з розкриттям та врегулюванням конфлікту інтересів;
- заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів;
- особи, відповідальні за прийом відомостей про наявний конфлікт інтересів, або такий, який може виникнути, і розгляд цих відомостей;
- відповідальність працівників КНУБА за недотримання вимог цього Положення.

1.5. Визначення термінів:

1.5.1. **Потенційний конфлікт інтересів** – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

1.5.2. **Реальний конфлікт інтересів** – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

1.5.3. **Приватний інтерес** – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

1.5.4. **Посадова особа юридичної особи публічного права** – голова та член наглядової ради, ради директорів, виконавчого органу, комісії з припинення (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії), ліквідатор, керівник, заступник керівника, головний бухгалтер, корпоративний секретар такої юридичної особи публічного права, а також особа, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу, та її заступники, голова та члени іншого органу управління юридичної особи (крім консультативного), якщо утворення такого органу передбачено законом або статутом юридичної особи публічного права.

1.5.5. **Члени сім'ї:**

а) особа, яка перебуває у шлюбі із працівником КНУБА та діти зазначеного такого працівника до досягнення ними повноліття – незалежно від спільного проживання із ним;

б) будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із працівником КНУБА (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

1.5.6. **Близькі особи** – члени сім'ї посадової особи юридичної особи публічного права, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеної посадової особи.

1.5.7. Інші терміни в цьому Положенні застосовуються в значеннях, установлених Законами України «Про запобігання корупції» та Антикорупційною програмою.

II. ЦІЛІ І ЗАВДАННЯ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. КНУБА прагне забезпечити, щоб конфлікт інтересів не мав несприятливого впливу на інтереси університету, а також інтереси його ділових партнерів шляхом запобігання, виявлення та врегулювання конфліктів інтересів.

2.2. Своєчасне виявлення конфлікту інтересів у діяльності працівників університету є одним із ключових елементів запобігання корупційних правопорушень.

2.3. Метою цього Положення є запобігання, виявлення та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників та усунення можливих негативних наслідків для самого КНУБА.

2.4. Основним завданням цього Положення є обмеження впливу приватних інтересів, особистої зацікавленості працівників на реалізацію трудових функцій, прийняття ділових рішень.

ІІІ. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

3.1. В основу роботи з управління конфліктом інтересів у КНУБА покладені такі принципи:

- обов'язковість розкриття інформації про реальний або потенційний конфлікт інтересів;
- індивідуальний розгляд та оцінка репутаційних ризиків для установи при виявленні кожного конфлікту інтересів та його врегулювання;
- конфіденційність процесу розкриття інформації про конфлікт інтересів та процесу його врегулювання;
- дотримання балансу інтересів КНУБА і працівника при врегулюванні конфлікту інтересів;
- захист працівника від переслідування у зв'язку з повідомленням про конфлікт інтересів, який був своєчасно розкритий.

ІV. ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ

4.1. Працівники КНУБА зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- запобігати конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю у нього підприємств чи корпоративних прав у порядку, встановленому Законом.

V. ЗАХОДИ ЗОВНІШНЬОГО ТА САМОСТІЙНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів (окремо або в поєднанні):

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу працівника до певної інформації;
- перегляду обсягу посадових (функціональних) обов'язків працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

5.2. Особи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику.

5.3. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

5.4. Для розкриття конфлікту інтересів можуть використовуватися такі способи:

- розкриття інформації про конфлікт інтересів при прийомі на роботу, зокрема, ректора, першого проректора та проректорів, керівників структурних підрозділів (директора інституту, директора коледжу, декана факультету, завідувача кафедри тощо), але не виключно, шляхом заповнення працівниками/кандидатами на посаду «Опитувальника доброчесності» (додаток 1);
- розкриття інформації про конфлікт інтересів при переведенні на іншу посаду;
- разове розкриття інформації по мірі виникнення ситуацій конфлікту інтересів.

5.5. Розкриття інформації про конфлікт інтересів здійснюється у письмовому вигляді.

5.6. КНУБА бере на себе зобов'язання конфіденційного розгляду поданих відомостей та врегулювання конфлікту інтересів.

5.7. Інформація, яка надійшла, має бути ретельно перевірена посадовими особами КНУБА з метою оцінки серйозності виникнення в установі ризиків і вибору найбільш придатної форми врегулювання конфлікту інтересів. Якщо у ході попередньої перевірки посадовими особами встановлюється, що ситуація, відомості, представлені працівником КНУБА не є конфліктом інтересів і, як наслідок, не потребують спеціальних способів врегулювання, в такому разі заява скеровується на розгляд структурного підрозділу, до компетенції якої належить розгляд зазначених відомостей, для подальшого прийняття рішення по суті.

5.8. Письмова заява, яка надіслана працівником КНУБА про конфлікт інтересів

(додаток 2), повинна містити таку інформацію:

- конкретні факти про реальний або потенційний конфлікт інтересів, у разі можливості долучати копії документів, які підтверджують/вказують на порушення у діяльності працівників університету;

- анкетні дані працівників університету, які були свідками, а також можуть сприяти в об'єктивному розслідуванні реального або потенційного конфлікту інтересів.

5.9. Після реєстрації, письмова заява розглядається ректором КНУБА та скеровується для подальшого розгляду в підрозділ, у якому конфлікт інтересів має місце або потенційно вбачається. Керівник структурного підрозділу після отримання заяви, спільно з начальником відділу з питань запобігання та виявлення корупції, організовує роботу комісії, яка у встановлені терміни розглядає відомості, зазначені у заяві.

5.10. Не допустимо направлення заяви, в якій зазначено завідомо неправдиві відомості щодо вчинення або підготовки неправомірного вчинку з боку працівників КНУБА, з метою їх компрометування. У разі встановлення фактів завідомо неправдивих відомостей відносно працівників університету, заявник несе персональну відповідальність згідно з чинним законодавством України.

5.11. Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій осіб встановлюються повноваженим з антикорупційної діяльності з урахуванням таких вимог:

- переведення працівника на іншу посаду застосовується лише за його згодою у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у діяльності працівника має постійний характер і не може бути врегульований іншим шляхом та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям працівника;

- звільнення працівника із займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди працівника на переведення або на позбавлення приватного інтересу;

- у разі виникнення потенційного або реального конфлікту інтересів у представника університету (особи, яка працює за цивільно-правовим договором), КНУБА припиняє правовідносини із ним. У разі якщо конфлікт інтересів у представника університету (особи, яка працює за цивільно-правовим договором) має постійний характер, такий представник підлягає занесенню до переліку осіб, послуги яких не підлягають використанню;

- врегулювання конфлікту інтересів ректора КНУБА, уповноваженого з антикорупційної діяльності, особи, яка входить до складу колегіального органу (вченої ради, наглядової ради, ректорату тощо) встановлюються Антикорупційною програмою.

VI. ПРИЙОМ ВІДОМОСТЕЙ ПРО КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ І ПОРЯДОК ЇХ РОЗГЛЯДУ

6.1. Посадовими особами, відповідальними за прийом відомостей про конфлікт

інтересів є:

- керівники структурних підрозділів КНУБА;
- начальник відділу кадрів (при прийомі на роботу);
- начальник відділу з питань запобігання та виявлення корупції;
- адміністрація КНУБА;
- ректор КНУБА.

6.2. Начальник відділу з питань запобігання та виявлення корупції, керівник відділу кадрів, керуючись принципами Закону України «Про запобігання корупції», статтею 24 Кодексу законів про працю України, а також з метою виконання внутрішніх нормативних документів КНУБА та виявлення на етапі прийому на роботу потенційного конфлікту інтересів у кандидатів на посади ректора, першого проректора та проректорів, керівників структурних підрозділів (директора інституту, директора коледжу, декана факультету, завідувача кафедри тощо), проводять письмове опитування доброчесності у вищезазначеної категорії. Заповнені опитувальники доброчесності зберігаються у відділі кадрів з дотриманням норм Закону України «Про захист персональних даних».

Керівник відділу кадрів надає результати опитування проведеного на підставі додатку 1 уповноваженому з антикорупційної діяльності до завершення проведення конкурсу, але не пізніше підготовки проєкту наказу про призначення (переведення).

6.3. Начальник відділу з питань запобігання та виявлення корупції ознайомлює з узагальненими результатами опитування ректора КНУБА.

6.4. Працівник університету може самостійно подати інформацію про конфлікт інтересів та має право брати участь у роботі комісії.

6.5. Отримана інформація негайно доводиться до відома безпосередньо до керівника, начальника відділу з питань запобігання та виявлення корупції з подальшим інформуванням ректора КНУБА та призначенням термінів її розгляду.

6.6. Розгляд отриманої інформації проводиться комісією у складі:

- Начальник відділу з питань запобігання та виявлення корупції (голова комісії);
- начальника структурного підрозділу, в підрозділі якого має місце або потенційно вбачається конфлікт інтересів;
- начальник юридичного відділу;
- начальник відділу кадрів;
- проректор за напрямком роботи працівника структурного підрозділу;
- голови або іншого представника профспілки.

6.7. Комісія всебічно вивчає отриману інформацію та пропонує рішення про спосіб розв'язання конфлікту інтересів ректора КНУБА або доповідає про його відсутність.

Рішення комісії оформляється протоколом і доводиться до відома ректора КНУБА та носить рекомендаційний характер. Остаточне рішення про спосіб розв'язання конфлікту інтересів, якщо він дійсно має місце, приймає ректор протягом двох робочих днів з моменту отримання протоколу засідання комісії.

VII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ КНУБА ЗА НЕДОТРИМАННЯ ВИМОГ ЦЬОГО ПОЛОЖЕННЯ

7.1. За недотримання цього Положення працівники КНУБА несуть відповідальність згідно з чинним законодавством України.

7.2. Якщо працівник КНУБА добровільно звернувся із заявою щодо наявності в його діях конфлікту інтересів та під час перевірки порушення знайшли підтвердження, такий працівник у подальшому звільняється від відповідальності.

Начальник відділ з питань
запобігання та виявлення корупції

Сергій АНІСІМОВ

Опитувальник доброчесності

Звертаємо увагу, що Київський національний університет будівництва і архітектури зобов'язує надати нижче вказані відомості, керуючись принципами Закону України «Про запобігання корупції», статтею 24 Кодексу законів про працю України, а також з метою виконання внутрішніх нормативних документів університету.

У випадку, якщо при заповненні будь-якої графі цього опитувальника Вам не вистачає місця для запису всіх необхідних даних, зазначте повну інформацію на останньому або додатковому аркуші та засвідчіть її своїм підписом, зробивши позначку у відповідній графі опитувальника — *«див. на останній/додатковій сторінці»*.

Для уникнення непорозумінь, просимо Вас давати повні відповіді на поставлені питання, уникати прочерків, пропусків питань чи відповідей типу *«інформація/дані/відомості/відсутні (невідомі)»*, в питаннях, які передбачають варіанти відповідей необхідно вказати ту, що найбільш повно відображає фактичний стан речей.

РОЗДІЛ І

Прізвище, ім'я, по батькові _____

(якщо змінювалися прізвище, ім'я чи по батькові – зазначити попередні)

Посада _____

Дата та місце народження _____

Адреса реєстрації _____

Адреса фактичного проживання _____

Усі Ваші контактні номери телефонів (домашній, мобільний), а також Ваші електронні поштові скриньки, профілі в соціальних мережах _____

Ви одружені? (так/ні) _____

Якщо на попереднє питання Ви відповіли «ТАК», зазначте дівоче прізвище дружини/прізвище чоловіка до одруження _____

Зазначте дівоче прізвище матері _____

Зазначте прізвище батька _____

Чи притягувалися Ви до будь-якого виду відповідальності (дисциплінарної, адміністративної, кримінальної) протягом останніх трьох років? Якщо так, то зазначте відомості про підстави притягнення до відповідальності, дату і зміст рішення та вид накладеного стягнення, (наявність погашеної/знятої судимості).

Зазначте перелік близьких осіб (відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» _____

Чи працюють у КНУБА близькі особи? (так/ні) _____

Якщо на попереднє питання Ви відповіли «ТАК», зазначте ПІБ близької особи, займану посаду та ступінь спорідненості. _____

РОЗДІЛ II

Повідомляю про правдивість (неправдивість) таких тверджень:

Під час роботи у КНУБА я своєчасно та достовірно готовий(-а) декларувати своє майно (при наявності зобов'язань), доходи, видатки і зобов'язання фінансового характеру, передбачені Законом України «Про запобігання корупції».

(підтверджую / не підтверджую/ не є декларантом)

Мій рівень життя відповідає наявному в мене та членів моєї сім'ї майну і одержаним нами доходам

(підтверджую / не підтверджую)

Я готовий (-а) дотримуватись обмежень щодо використання посадових повноважень чи свого становища з метою отримання неправомірної вигоди

(підтверджую / не підтверджую)

Я зобов'язуюсь дотримуватися обмежень щодо одержання подарунків, яке полягає у відсутності випадків (у випадках передбачених Законом України «Про запобігання корупції» або внутрішніми нормативними документами):

- прийняття подарунків, які здійснювались у зв'язку із здійсненням посадових повноважень

(підтверджую і не підтверджую)

- прийняття подарунків, вартість яких перевищує встановлені Законом обмеження та/або які не відповідають загальноновизнаним уявленням про гостинність (за винятком подарунків від близьких осіб) (у випадках передбачених Законом України «Про запобігання корупції» або внутрішніми нормативними документами).

(підтверджую / не підтверджую)

Я зобов'язуюсь дотримуватись вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

(підтверджую / не підтверджую)

Я зобов'язуюсь дотримуватися вимог щодо нерозголошення інформації з обмеженим доступом та інформації, яка стала відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків

(підтверджую/ не підтверджую)

Я зобов'язуюсь виконувати Антикорупційну програму КНУБА

(підтверджую / не підтверджую)

Я, _____

своїм підписом засвідчую, що всі вказані в опитувальнику дані є правдивими і точними, повними і достовірними.

(дата)

(підпис)

Додаток 2
до Положення

Рекомендована форма повідомлення про конфлікт інтересів

Ректору
Київського національного університету
будівництва і архітектури
Олексію ДНІПРОВУ

(П І Б особи яка повідомляє, посада)

ПОВІДОМЛЕННЯ
про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(стислий опис ситуації, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів,
суть приватного інтересу, що впливає на об'єктивність прийняття рішення, також зазначити чи
вчинялися дії та чи приймалися рішення в умовах реального конфлікту інтересів)

Я, _____

своїм підписом засвідчую, що всі вказані в повідомленні дані є правдивими і точними,
повними і достовірними, мною не спотворені.

(дата)

(підпис)